

## ОСОБЕННОСТИ СОЦИАЛИЗАЦИИ ЛИЧНОСТИ В ОРГАНИЗАЦИИ В ТРАНСФОРМИРУЮЩЕМся ОБЩЕСТВЕ

Е. А. Гукова,

*кандидат исторических наук,*

*доцент кафедры менеджмента организации, НИУ «БелГУ»*

Сравнительно недавно проблема социализации по сравнению с другими организационными и экономическими темами часто отодвигалась на второй план. Актуальность данной темы обусловлена изменениями в содержании процесса социализации современного российского общества. Преобразования, происходящие под влиянием новых технологий, рыночных отношений и кризисных явлений в экономике отражаются на структуре социализационной нормы и механизме «включения» личности в общественную систему. Пребывание человека в организации, его работа в ней связаны с его участием во многих процессах, причем продуктивное участие требует высокой степени приобщения его к этим процессам и структурам, в рамках которых они протекают.

Сегодня, когда Россия входит в глобальное информационное общество, большую актуальность приобретают проблемы формирования информационной культуры и успешной социализации личности в трансформирующемся социокультурном пространстве. В обществе нарастают социальные противоречия, так как большинство его норм и институтов было направлено на трансляцию алгоритмов поведения в достаточно стабильной и прогнозируемой социальной среде.

Современное общение в большинстве случаев все больше представляет собой закодированную, символично-упрощенную передачу информации. Подобные изменения в знаковой системе общения влекут утрату семиотического и семантического смысла большинства традиционных понятий порождают бесчисленное множество новых, зачастую двусмысленных категорий. Усиливаются противоречия в межличностном общении старших поколений и современной молодежи [1]. Сегодня российское общество сталкивается с новыми угрозами и вызовами, предъявляющими высокие требования к интеллектуальным и адаптивным способностям человека, а также к институтам, способствующим социализации личности. Одна из главных угроз – консервация отсталости в российском обществе – во многом обусловлена низкой информационной культурой и неэффективными процессами социализации личности.

Эта проблема весьма актуальна в России, где наблюдается высокая неравномерность интеграции социальных слоев в информационное пространство; многочисленные социальные группы россиян сегодня не имеют возможности и мотивации к формированию информационной культуры. Отсутствие интереса к знаниям и возможностям информационно-коммуникационных технологий (или ограничение данного интереса только рекреационными возможностями) снижает интеллектуальные, творческие способности человека и, как следствие, его экономическую и социальную активность, ограничивает мобильность, возможности получения образования и многих других услуг. В условиях нарастающего переизбытка информации и подвижности всех социальных структур такие группы не могут формировать адекватные, успешные модели поведения и становятся все более социально незащищенными.

Таким образом, существует противоречие между потребностями российского общества интегрироваться в глобальное информационное пространство и недостатком информационно образованных граждан, что порождает цифровую бедность и создает социализационные проблемы.

Проблемы социализации в современном российском обществе связаны с тремя обстоятельствами:

1) изменением (разрушением) системы ценностей, в результате чего старшее поколение не всегда может подготовить молодежь к жизни в новых условиях;

2) коренным и очень быстрым изменением социальной структуры общества; неспособностью многих новых социальных групп обеспечить воспроизводство своих рядов;

3) ослаблением системы формального и неформального социального контроля, как фактора социализации. К одной из наиболее явных особенностей современной социализации относится её длительность по сравнению с предшествующими периодами.

В современном обществе создается парадоксальная ситуация – с одной стороны, наше общество все чаще сталкивается с задачами (как профессиональными, так и повседневными), успешное решение которых непосильно отдельно взятому человеку и требует кооперации усилий у групп людей. Подобная кооперация подразумевает владение знаниями, умениями и навыками межличностного взаимодействия. Вследствие этого на современном отечественном рынке труда становятся все более востребованными специалисты, основу деятельности которых составляет именно взаимодействие с другими людьми – психологи, юристы, менеджеры. С другой стороны, достижения науки и техники направлены на то, чтобы сделать человека максимально самостоятельным и независимым во всех сферах жизни, а подчас даже изолировать его от общества. Ситуации, которые раньше подразумевали темное общение с другими людьми, теряют свою актуальность; все больше люди выбирают профессии вида «человек-машина» или «человек-знаковая система».

Такая тенденция в обществе негативно сказывается на процессе социализации современного человека. Усвоение социального опыта не заканчивается с завершением стадии целенаправленного привития человеку общепринятых правил норм в школе и других учебных заведениях, этот процесс стихийно продолжается всю жизнь. Поскольку процесс социализации неразрывно связан с индивидуализацией личности, ее становлением и развитием, то можно говорить о том, что современное общество в какой-то степени препятствует развитию и, более того, саморазвитию личности.

В современных условиях, из-за сложности профессиональной ориентации, что часто приводит к неправильному выбору профессии или неправильному подбору профессии, получаем не только неполноценного специалиста, но и недовольную жизнью личность, которой трудно найти свое место в жизни.

Социализация как общественное явление определяется характером самого общества, его свойствами и потребностями. В условиях постепенного перехода от одной социокультурной реальности к другой, изменяются критерии и нормы жизнедеятельности человека, а также условия для творческой самореализации. В связи с этим особую актуальность приобретает исследование всего комплекса изменений, которыми характеризуется процесс социализации личности, выявление конкретных факторов, условий и социальных противоречий, которые определяют становление нового типа личности – участника социальных преобразований.

Еще одна актуальная и важнейшая для нас сегодня проблема — влияние рыночных ценностей на социализацию личности. Наше общество переживает ответственный исторический этап – становление рыночных отношений. Он связан с изменением не только экономических отношений, но и всей системы социальных отношений, которая зиждется на них. Меняется весь образ жизни людей, и это, конечно, не может не вести к изменению ценностных ориентации, мотивации поведения и всего процесса социализации личности. Суть рыночных отношений – экономический либерализм, конкуренция, стремление к прибыли. Они влияют на ценностные ориентации личности неоднозначно. С одной стороны, они, бесспорно, пробуждают инициативу, активность, энергию людей, расширяют возможности для развития способностей и творчества личности. Но нельзя забывать или не обращать внимания и на вторую сторону влияния ценностей рынка на формирование личности. Она состоит в том, что развитие экономического либерализма и конкуренции ради прибыли, как это хорошо показали К. Хорни, Э. Фромм, Дж. Хоманс, Р. Мертон и другие, приводит к таким последствиям, как двойная мораль, всеобщее отчуждение, психические фрустрации, неврозы и т. д. Ценности личности как бы пропускаются через призму рынка и

приобретают характер рыночных ценностей. Не только материальная, но и духовная жизнь общества и личности строятся по законам рыночных отношений и экономического обмена.

В условиях господства рыночных отношений личность нередко теряет свои высшие ценности, составляющие смысл ее жизни. А это ведет к образованию экзистенциального вакуума.

Сами по себе рыночные отношения и связанные с ними цели и ценности не могут иметь самодовлеющего значения, т.е. выступать как высшие ценности. Это всегда лишь ценности-средства для собственного развития человека. Преследующие цели материального обогащения рыночные ценности, конечно, необходимы. Но за ними всегда стоят (и не должны забываться) более основополагающие ценности духовного развития личности. Немаловажная роль по их утверждению в жизнь принадлежит и философии. Хотя рынок и имеет внутреннюю логику своего развития, но государственные структуры не должны отстраняться от регулирования рыночных отношений. Экономика должна быть социально ориентированной. Ценности экономического либерализма и социальной справедливости должны быть интегрированы в едином синтезе. Только при этом условии мы можем социально защитить бедных и дать свободу действий социально активной и способной части населения. Нельзя не затронуть и такой аспект проблемы, как все шире распространяющиеся в нашем обществе иррациональные и псевдонаучные ценности. На личность сегодня систематически обрушивается лавина информации, содержание которой связано с псевдонаукой (мистика, оккультизм, астрология, магия, колдовство и т. д.). В этих условиях произвольно, на бессознательном уровне формируется некритическое мышление и восприятие действительности. Рационализм заменяется иррационализмом, любой функциональный миф считается рациональным. Формируется тип сознания, в котором реальные противоречия не принимаются в расчет, принцип объективности подменяется субъективизмом, логика разума заменяется верой и внушением. В целом процессы социализации направлены на сочетание интересов индивида и организации, какими бы они ни были.

На современном этапе особо надо учитывать и влиять на основные составляющие организационной социализации:

- 1) изменение установок, ценностей и форм поведения;
- 2) непрерывность процесса социализации в течение некоторого периода времени;
- 3) приспособление к новым должностным обязанностям, рабочим группам и работе внутри организации;
- 4) взаимное влияние новых сотрудников и их руководителей;
- 5) первостепенная важность начального периода социализации.

В целом можно констатировать, что организационная социализация – это деятельность, производимая организацией для объединения организационных и личностных целей. В зависимости от преобладания тех или иных внутренних побуждений различают три вида направленности:

- 1) общественную, или коллективистскую (обнаруживается доминирующее стремление действовать в интересах других людей, коллектива, общества);
- 2) личную (проявляется в доминирующих стремлениях действовать ради собственного престижа, благополучия, самоутверждения и т. д.);
- 3) деловую (проявляется стремление личности к разнообразным делам, включая и профессиональную деятельность) [2].

Выделяют три стадии организационной социализации, считая их одновременно и стадиями карьеры:

1. Предварительная стадия включает в себя меры в области социализации, предназначенные для работников, пока не приступивших к определенной работе и для работников, готовящихся к уходу с этой работы.

В случае (а) это, прежде всего, обмен сторон достоверной информацией. Для новичков важна информация об условиях работы и об организации в целом, которая могла бы помочь им оценить свои силы и перспективы, войти в курс дела и адаптироваться на

рабочем месте. В современном обществе усиливаются противоречия между формой, средствами общения и его содержанием, глубиной; между потребностями личности в получении адаптивно-ценной информацией и широким разнообразием форм ее предоставления, что затрудняет ее отбор и вызывает когнитивный диссонанс, дезориентацию в противоречивых потоках информации [3].

В этом пункте интересы работника и организации могут быть достаточно близки. Поскольку организация также стремится к быстрой и эффективной проверке и адаптации новобранцев и готова дать необходимую для этого информацию. Правда, такое совпадение интересов может привести (и иногда приводит) к ситуации, когда обе стороны сообщают о себе то, что хотят от них услышать.

В случае (б) мы имеем дело с «упреждающей социализацией», облегчающей работникам переход на другую работу или выход в отставку. Она состоит как в психологической подготовке и помощи, так и в других мероприятиях. Так, в армии, военнослужащих с самого начала параллельно с военной профессией обучают гражданским специальностям. Во многих организациях оказывается единовременная материальная помощь (выходное пособие). Выход на пенсию ветеранов организации сопровождается церемониями, присвоением почетных званий и подарками.

2. Согласование. Во вторую стадию социализации человек вступает тогда, когда его трудовая деятельность на рабочем месте уже началась. Перед членами организации стоят четыре задачи, которые они решают на этой стадии и от которых зависит их дальнейшая социализация:

- «принятие» – установление межличностных отношений с коллегами и контролерами;
- «компетентность» – изучение задач, требующихся для выполнения работ,
- «определение роли» – выяснение своей роли в организации, в формальных и неформальных группах;
- «соответствие оценки» – оценка успешности исполнения роли при удовлетворении потребности в работе.

Для эффективной социализации на этой стадии предлагается проводить следующие мероприятия:

- внедрение программ социальной и психологической ориентации работников;
- реализация программ профессионального обучения в как можно более тесном единстве с программами ориентации;
- оценка результативности, с целью как можно большего усиления и расширения обратной связи с работником;
- определение и предложение работ, содержащих в себе вызов, с целью стимулирования инициативы и более полного раскрытия творческого потенциала работников;
- определение «шефов» и наставников с целью усиления неформального влияния на работников в нужном направлении.

3. Ролевое управление. Положение работника на этой стадии стабилизируется, работник знает, что от него требуется, уверен в своих силах, видит перспективы и постепенно продвигается по намеченной карьерной траектории. Данная стадия связана с появлением конфликтов между работой и семьей. Это соответствует тому, что отмечалось нами ранее.

Эффективность социализации на этой стадии зависит от того, насколько организация адаптирована появлению разнообразных социальных и внутриличностных конфликтов своих работников, насколько она готова помогать разрешать их, и как долго она способна действовать в этом режиме. Типичные меры, которые могут быть приняты в организации в связи с такими конфликтами, включают в себя профессиональное консультирование, гибкие

производственные графики, внимательное и искреннее отношение руководства, учитывающее индивидуальные особенности подчиненных.

Несмотря на то, что социализация во многом зависит от индивидуальных качеств личности, ее можно прогнозировать и сделать в какой-то степени, процессом контролируемым. В больших организациях имеются возможности управлять организационной социализацией посредством кадровой и более общей социальной политики. С этой целью составляются долгосрочные планы и программы поддержания личности и социального развития организации. Подобные планы и программы разрабатываются менеджерами персонала (менеджерами по человеческим ресурсам) с привлечением специалистов различного профиля. Менеджеры других подразделений и уровней управления могут выступать как эксперты на стадиях разработки и участвуют в реализации этих программ. Для более эффективного управления создаются рабочие и консультативные группы, назначаются ответственные на местах.

Таким образом, одной из разновидностей социализации является организационная социализация, под которой подразумевается процесс усвоения ценностей и норм определенной организации, в которой человек осуществляет свою деятельность. От качества социализации и эффективности управления ею будет зависеть успешность сотрудничества личности с организацией. Значимым аспектом социализации для современной России является социализация поколений. Это связано с тем, что в условиях социально-экономической трансформации, которая проходит вот уже более двадцати лет происходит быстрая смена поколений, каждому из которых присущи свои ценности, нормы и идеалы.

#### Литература

1. Ростовцева, М.В. Философский смысл понятия «социальная адаптация» / М.В. Ростовцева, А.А. Машанов // Вестник КРАСГАУ. – 2012. – №6. – С. 288-293.
2. Конюхов, Н.И. Профессиональная направленность личности: теоретические подходы к изучению / Н.И. Конюхов, В.Н. Селезнев, В.В. Сысоев // Вестник МГОУ. – 2012. – №2. – С. 136-137.
3. Ростовцева, М.В. Основные подходы к исследованию адаптивности личности / М.В. Ростовцева, А.А. Машанов // Вестник КРАСГАУ. – 2012. – №7. – С. 191-196.